

Verkenning HCA Gooi en Vechtstreek

Arbeidsmarktanalyse & advies



12 mei 2021

Inhoudsopgave

1. Managementsamenvatting
2. Beleidscontext: HCA Regio Utrecht
3. Analyse HCA Regio Gooi en Vechtstreek
4. Procesverantwoording

Leeswijzer

We beginnen dit document met een **managementsamenvatting** (p. 4 t/m 8) waarin we aanleiding, uitgangspositie, arbeidsmarktanalyse en HCA-advies samenvatten. Vervolgens schetsen we de **beleidscontext** waarbinnen de arbeidsmarktanalyse is uitgevoerd. Vooral Human Capital Agenda Regio Utrecht staat centraal. In deel 3 komt de regio specifieke analyse aan bod in **HCA Gooi en Vechtstreek**. Tot slot enkele slides voor **procesverantwoording**.

1. Management samenvatting

Aanleiding & proces

Samenvatting (1/4)

Sociaal en economisch beleid in human capital

Om zowel sociale als economische redenen is het van belang om in de huidige en toekomstige beroepsbevolking te investeren. Human capital omvat de groep werkenden, werkzoekenden en mensen die op dit moment onderwijs volgen. Een human capital agenda bevat een set concrete afspraken tussen overheden, werkgevers en onderwijsinstellingen die zijn gericht op het inzetten, via interventies, op specifieke delen van de arbeidsmarkt.

HCA Regio Utrecht¹

Regio Gooi en Vechtstreek neemt deel aan de Human Capital Agenda Regio Utrecht. Samen met gemeenten, arbeidsmarktregio's en provincie Utrecht zijn in januari 2021 ambities en doelstellingen vastgesteld voor de komende zeven jaar (2021-2027). Ten grondslag aan de HCA Regio Utrecht ligt een uitgebreid en cijfermatig factbook met diverse analyses over de arbeidsmarktsituatie in Regio Utrecht.

Regio specifieke analyse gewenst

Regio Gooi en Vechtstreek wil investeren in haar human capital. Om te weten waar de meeste potentie of urgentie ligt, is een regio specifieke analyse wenselijk. Birch Consultants is gevraagd een eerste arbeidsmarktanalyse te maken van Gooi en Vechtstreek.

Op basis van inzichten in de regionale uitgangspositie en human capital situatie, kan regio Gooi en Vechtstreek een keuze maken over de aanpak op het gebied van human capital. Via human capital zet de regio in op versterking van de economische structuur voor langere termijn.

Dit document: beleidscontext, arbeidsmarktanalyse, advies en procesverantwoording

In dit document worden de uitgangspositie en context vooraf, de arbeidsmarktanalyse en het advies voor HCA Gooi en Vechtstreek gebundeld. Alle informatie is in dit document gepresenteerd.

Uitgangspositie

Samenvatting (2/4)

Voordat we de arbeidsmarktsituatie induiken, kijken we naar de uitgangspositie van regio Gooi en Vechtstreek. We analyseren de situatie via de Brede Welvaartsindex en ondernemende ecosystemen index (Entrepreneurial Ecosystem Index).

Uitstekende brede welvaart in Gooi en Vechtstreek

De brede welvaartsindex is een manier om een te kijken naar de output of outcome in een regio. De uitgangspositie in regio Gooi en Vechtstreek op het gebied van brede welvaart is hoog. Op de **brede welvaartsindex** (BWI, 2021) staat Gooi en Vechtstreek op de tweede plek. De hoge score wordt veroorzaakt voor een groot deeldoor hoogopgeleide bevolking (inwoners) en grote woontevredenheid.

Uitgangssituatie behouden: ecosysteem-elementen kunnen beter

Een manier om de goede uitgangssituatie op brede welvaart vast te houden of zelfs te verbeteren, is door te in het ondernemende ecosysteem. Op de **Entrepreneurial Ecosystem index** (EE-index) van 2018-2020 is Gooi en Vechtstreek een van de grootste dalers. Ondanks de goede uitgangspositie op brede welvaart, is het Gooi en Vechtstreek als ondernemend ecosysteem kwetsbaar. Niets doen betekent dat de sterke positie onder druk komt te staan. Er is vooral aandacht nodig voor zwakkere elementen kennis, talent en

netwerken. Via human capital beleid en –strategie kan worden geïnvesteerd in verbetering van deze ecosysteem elementen. Een andere manier om naar de kracht van een regio-systeem te kijken, is hoe een regio reageert op een crisis. Kijkend naar de wendbaarheid en weerbaarheid van regio's na de crisis in 2008, zijn regio's met vergelijkbare economische omvang beter in staat gebleken om krachtig(er) uit een crisis te komen.

Arbeidsmarktanalyse

Samenvatting (3/4)

Woon- en werkregio: factor 1,0

Gooi en Vechtstreek wil evengoed een werkregio als woonregio zijn. Regionaal is afgesproken dat het aantal banen mee moet groeien met het aantal inwoners. In triple helix regionale samenwerking kan via arbeidskrachten, het human capital, worden ingezet op kwalitatief en kwantitatief voldoende werkgelegenheid. Het hebben van voldoende en passend personeel is een reden voor bedrijven om zich in de regio te vestigen.

Grootste volume bij groep werkenden

Bij investeringen in een toekomstbestendige beroepsbevolking wordt het grootste volume bereikt via de groep werkenden. Om economische en sociale redenen is het goed om naast de bestaande activiteiten voor werklozen en schoolverlaters aandacht te vestigen op de groep werkenden; ongeacht vast, flexibel of zzp. Human capital beleid in regio Gooi en Vechtstreek lijkt zich op het eerste oog vooral te moeten richten op polarisatie en innovatie.

Polarisatie laag/hog: arbeidsmarkt van extremen

Allereerst **polarisatie**. De polarisatie op de arbeidsmarkt is in Gooi en Vechtstreek groter dan gemiddeld in Nederland. Het is een regio van extremen als het gaat om opleidingsniveau: relatief veel laagopgeleiden, relatief veel hoogopgeleiden.

De groep middelbaar opgeleiden blijft relatief achter. Het huidige arbeidsmarktprofiel maakt duidelijk dat vooral het aantal banen op lager en middelbaar opleidingsniveau mag groeien. Juist op het niveau van lager opgeleiden verdwijnen steeds meer banen uit de regio.

Stimuleren van innovatie en Leven Lang Ontwikkelen

Ten tweede **innovatie**. Innovatieve bedrijven trekken de afgelopen jaren de regio uit of besteden minder geld aan R&D. Minder innovatief bedrijfsleven betekent dat de regio minder wendbaar wordt en dat er voor de beroepsbevolking minder gelegenheid is om aan LLO deel te nemen. Tot slot is een innovatiever bedrijfsleven beter in staat om de lokale economie te 'stuwen', in plaats van te 'verzorgen'. Meer stuwende economie biedt economische kracht voor de toekomst.

Advies HCA Gooi en Vechtstreek

Samenvatting (4/4)

Op basis van de regio specifieke analyse is in regio Gooi en Vechtstreek potentie en behoefte aan human capital beleid op de polariseringstrend innovatie en de grote groep werkenden.

Benut de cijfermatige informatie over sectoren, type banen en beroepsniveaus bij het stroomlijn bij arbeidsmarktinterventies. De vele arbeidsmarktinterventies in de sector media & ICT bevestigen de economische structuur van de regio. Er is potentie voor arbeidsmarktinterventies in sectoren techniek en energie & duurzaamheid. Verken aanwezige of nieuwe publiek-private samenwerkingen in de regio.

Behoud gecombineerde invalshoek economisch en sociaal domein
Zet de ingezette lijn van gesprekken over arbeidsmarktbeleid vanuit economische en sociale invalshoek voort. Op die manier kan Regio Gooi en Vechtstreek werken aan de regionale uitgangspositie of regionale verhaallijn.

Betekenis en bijdrage HCA Regio Utrecht

Op veel fronten laat de situatie in Gooi en Vechtstreek dezelfde uitgangspositie zien als breder in Regio Utrecht. De vier structurele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zijn ook in Gooi en Vechtstreek zichtbaar. Regio Gooi en Vechtstreek kan met en vanuit haar regionaal economische profiel participeren in HCA Regio Utrecht.

De inzichten uit de arbeidsmarktanalyse Gooi en Vechtstreek maken het mogelijk om eigen strategische positie te kiezen in HCA Regio Utrecht. Gezien de omvang en fysieke ligging van Gooi en Vechtstreek lijkt een coöperatief strategische samenwerking de meest raadzame. Daarin wordt op het gebied van human capital samengewerkt met provincie Utrecht en de Metropoolregio Amsterdam (MRA).

Gooi en Vechtstreek is in staat een duidelijke en strategische positie in te nemen in het groter geheel van HCA Regio Utrecht. Regio Gooi en Vechtstreek kan er voor kiezen om op alle drie de ambities en bijbehorende doelstellingen een bijdrage te leveren, bijvoorbeeld naar rato van de omvang beroepsbevolking. Een andere optie is dat Regio Gooi en Vechtstreek inzet op een of meer van de drie ambities van HCA Regio Utrecht.

2. Beleidscontext

Samenwerkingsagenda Gooi en Vechtstreek

Regionale samenwerkingsagenda Gooi en Vechtstreek 2019–2022

Vijf speerpunten die de regiogemeenten willen bereiken de komende jaren:

1. Een bereikbaar Gooi en Vechtstreek;

Bereikbaarheid is van belang voor vestigingsklimaat van bedrijven/werkgevers. Ook in verbinding met omliggende (stedelijke) gebieden (zoals MRA, inclusief Almere) en onderwijsfaciliteiten.

2. Een duurzaam Gooi en Vechtstreek;

duurzaamheidsambitie kan alleen worden behaald met de juiste mensen (om- en bijscholing)

3. Een aantrekkelijk woon-werk klimaat;

het hebben van werk in de nabijheid is een pré.

4. Versterking sociaal domein;

De waarde van werk voor welzijn van inwoners. Voldoende en passende banen, op alle niveaus.

5. Een regionale omgevingsvisie.

belang van fysieke ruimte voor werk. Fabrieken, werkplekken vooral voor ruimte-extensiever werk.

Human Capital aanpak

Human capital verbindt sociale en economische belangen

- In een human capital agenda worden zowel het economisch als sociaal domein afgewogen en meegenomen.
- Publieke en private partijen doen mee en leveren financiële bijdrage
- Via human capital inzetten op versterking economische structuur voor langere termijn

	Arbeidsmarktbeleid	HC-agenda
Motief	Inclusieve arbeidsmarkt	Structureel veranderende arbeidsmarkt
Trekker	Publieke partijen (SZW, gemeenten, UWV) stellen beleid vast; vertaling nationaal beleid naar regio	Partijen uit Triple Helix stellen agenda vast; regionaal DNA als uitgangspunt
Draagvlak	Samenwerking met partners (werkgevers, onderwijs, maatschappelijke organisaties) voor uitvoering	Uitvoering door alle partijen, vaak één partij als trekker
Financiering	Publieke middelen	Publieke en private middelen
Domein	Sociaal domein; activering en preventie werkloosheid; aanbodzijde arbeidsmarkt	Economisch en sociaal domein; versterken economische structuur; aanbod- en vraagzijde arbeidsmarkt
Doelgroep	Primair: uitkeringsgerechtigden en nuggers. Secundair: werknemers bedreigd met werkloosheid	Werkenden, werkzoekenden, studenten
Termijn	Korte en middellange termijn focus. (heden tot 2 jaar)	Middellange en lange termijn focus (2 tot 10 jaar)

Afbakening Regio Utrecht

Regio Utrecht kent drie arbeidsmarktregio's en twee COROP-regio's

Afbakening

De HCA Regio Utrecht heeft betrekking op **twee COROP-regio's**:

- Regio Gooi en Vechtstreek
- Regio Utrecht

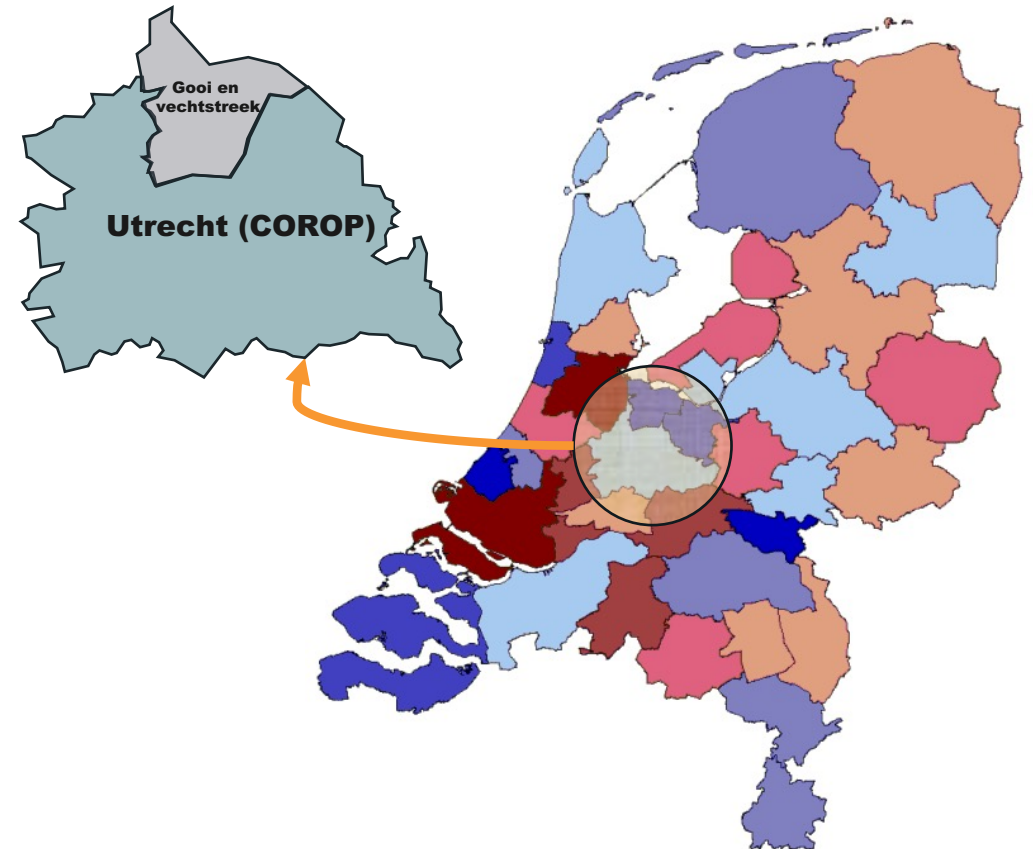
met daarbinnen **drie arbeidsmarktregio's**:

- Gooi en Vechtstreek
- Midden-Utrecht
- Amersfoort

De regio-indelingen komen niet exact met elkaar overeen. Zo valt Veenendaal bijvoorbeeld wel in COROP-regio Utrecht, maar niet in één van de drie arbeidsmarktregio's. De COROP-regio Utrecht komt exact overeen de provincie Utrecht

Implicatie voor analyses

Omdat niet alle data altijd beschikbaar zijn op de gewenste niveaus, zijn sommige analyses niet voor de hele regio Utrecht gedaan. Per analyse wordt aangegeven wat de exacte geografische afbakening is.



Vier structurele ontwikkelingen HCA Regio Utrecht

Versnelde krimp
van sectoren
door crisis



Blijvende
tekorten in
omvangrijke
beroepsgroepen



Kwetsbaarheden
arbeidsmarkt
uitvergroot



Vaardigheden
sluiten
onvoldoende
aan bij de vraag



Vier ontwikkelingen

Versnelde krimp van sectoren door crisis

Al voor de crisis was duidelijk dat een aantal sectoren binnen nu en 2024 zou krimpen in omvang van werkgelegenheid. Daarbij gaat het in Regio Utrecht om de sectoren industrie, landbouw en financiële dienstverlening. Deze sectoren laten in de laatste prognoses een versnelde krimp zien door de effecten van corona en herstellen niet meer naar het oude niveau. De financiële dienstverlening verdient bijzondere aandacht, omdat deze sector - door de aanwezigheid van banken, verzekeraars en pensioenfondsen - in Regio Utrecht sterker geconcentreerd is dan in de rest van Nederland. Vanuit deze sectoren stromen personen met ervaring in economische en dienstverlenende beroepen versneld uit. Door deze latende werkgevers en hun werkenden te ondersteunen in het maken van soepele overstappen naar beroepen met tekorten en groeipotentie blijft dit talent behouden voor de arbeidsmarkt.

Versnelde krimp van sectoren door crisis



Blijvende tekorten in omvangrijke beroepsgroepen



Blijvende tekorten in omvangrijke beroepsgroepen

De arbeidsmarkt voor Regio Utrecht blijft krap. Zelfs krappere dan in de rest van Nederland. De demografische ontwikkelingen in de regio - waarbij prognoses aangeven dat alleen de groep 65-plussers zal toenemen - zorgen ervoor dat de krapte in ieder geval niet minder wordt door meer aanbod van potentiële werkenden. De grootste krapte geldt voor (gespecialiseerd) verpleegkundigen en technici op allerlei vlakken (machinemonteurs, loodgieters, afbouwers, elektriciens, productieleiders). Verwacht wordt dat door de energietransitie de arbeidsmarkt voor technici alleen maar krappere gaat worden. Alleen al in Regio Utrecht komen er tot 2030 minimaal 4.500 technische banen bij die gerelateerd zijn aan de energietransitie. De tekorten worden veroorzaakt door te weinig instroom, maar ook door hoge tussentijdse uitstroom. Dit is met name zichtbaar in de zorg en het onderwijs. De vraag naar talent bij deze werkgevers is groter dan het huidige aanbod en remt werkgevers in hun ontwikkeling en dienstverlening.

Vier ontwikkelingen

Kwetsbaarheden arbeidsmarkt uitvergroot

Door de crisis komen de negatieve gevolgen van flexibilisering en baanpolarisering voor de productiviteit van werkenden, duidelijker naar voren:

- **Flexibilisering:** Regio Utrecht kent een sterk geflexibiliseerde arbeidsmarkt: 38% van de werkenden is zzp'er of flexkracht, tegenover 36% landelijk. Op dit moment gaat talent verloren doordat flexkrachten versneld uitstromen. Hun menselijk kapitaal verliest aan waarde als zij te lang niet actief zijn op de arbeidsmarkt.
- **Baanpolarisering:** Regio Utrecht heeft relatief veel banen voor hoogopgeleiden. In Regio Utrecht krimpt bovendien het aantal banen dat een lager of middelbaar onderwijsniveau vereist en groeit het aantal banen dat hoger of wetenschappelijk onderwijsniveau vereist. Dit fenomeen heet baanpolarisering.

Kwetsbaarheden
arbeidsmarkt
uitvergroot



Vaardigheden
sluiten
onvoldoende aan
bij de vraag



Te weinig aanbod van nieuwe vaardigheden

Huidige en toekomstige beroepen vragen om andere vaardigheden. Zo onderscheidt EURES¹ acht essentiële vaardigheden die werkenden nodig hebben op de toekomstige arbeidsmarkt. Dit zijn deels digitale en deels sociale vaardigheden. Uit internationaal onderzoek blijkt dat Nederland vooropliep in de digitaliseringsslag, maar nu voorbij wordt gestreefd door andere landen wereldwijd. Het is zaak om aangehaakt te blijven en het liefst die voorsprong weer terug te nemen. Los van de internationale ambities hierin, zijn digitale vaardigheden voor veel beroepen in Regio Utrecht steeds belangrijker om aan het werk te komen of aan het werk te blijven. Daarnaast vraagt een structureel veranderende arbeidsmarkt om andere sociale vaardigheden, zoals aanpassingsvermogen, flexibiliteit en leiderschap. De huidige beroepsbevolking van Utrecht heeft die vaardigheden nog onvoldoende en dreigt daarmee onvoldoende mee te kunnen gaan in de ontwikkeling van beroepen. Daarmee blijven kansen liggen om de productiviteit van werkenden te verhogen en soepele overstappen te maken tussen beroepen.

Drie ambities in de HCA Regio Utrecht



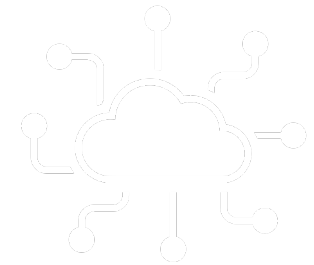
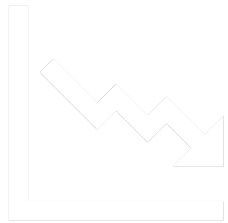
In Regio Utrecht vinden soepele en veilige overstappen plaats naar beroepen met tekorten en groeipotentie



In Regio Utrecht is leven lang ontwikkelen voor iedereen vanzelfsprekend



De beroepsbevolking van Regio Utrecht is digitaal vaardig.





3. Analyse HCA Gooi en Vechtstreek

Aanleiding & aanpak

Algemene uitgangspositie gevolgd door arbeidsmarktsituatie

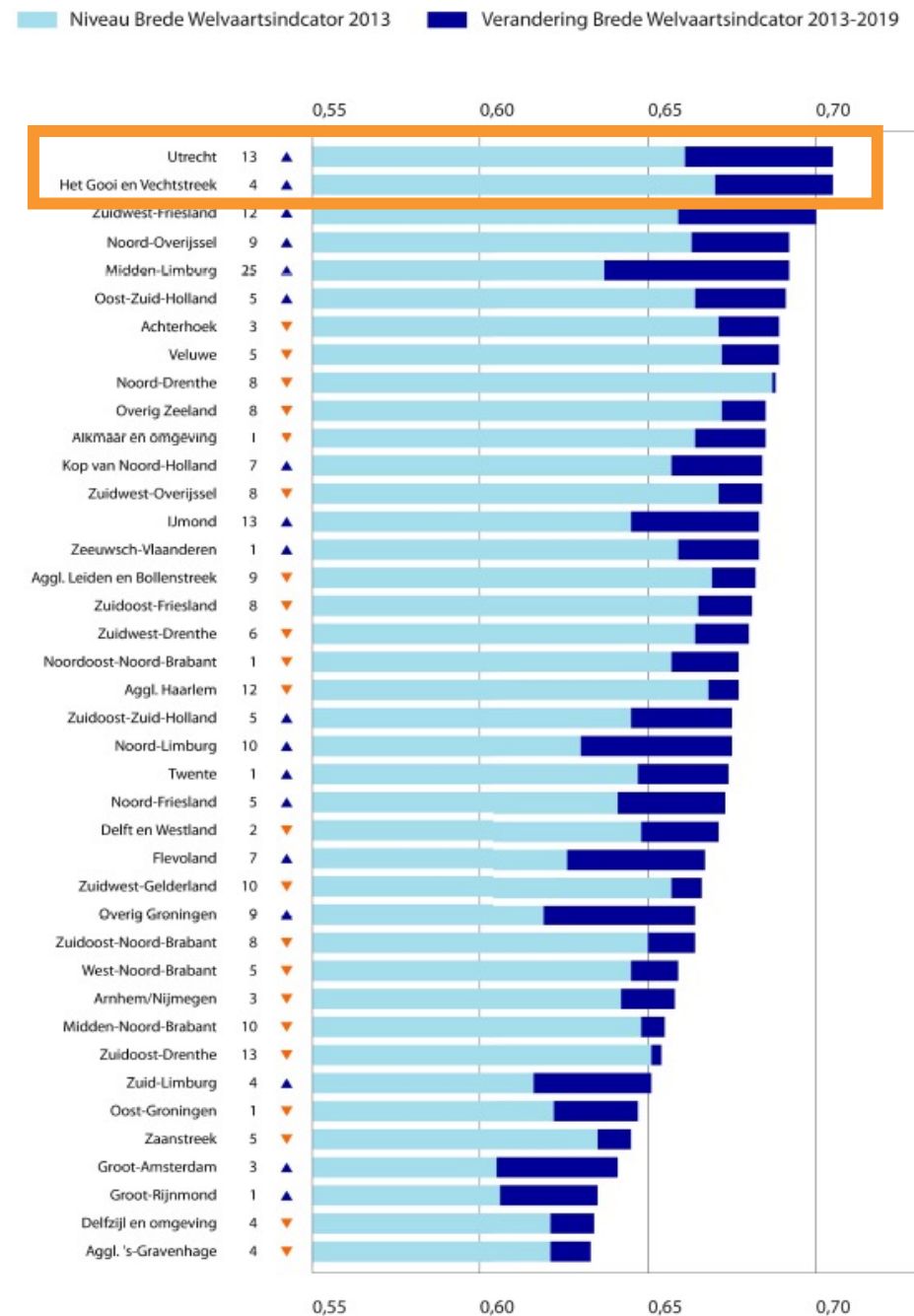
- De structurele ontwikkelingen geïdentificeerd in de HCA Regio Utrecht spelen ook in Gooi en Vechtstreek.
- Er zijn in de regio Gooi en Vechtstreek ontwikkelingen gaande die specifiek gelden voor Gooi en Vechtstreek. Deze onderdelen vragen specifiek beleid voor Gooi en Vechtstreek.
- Onderdelen van de HCA regio Utrecht vragen mogelijk om specifieke accenten, beleid of interventies. Dit kan naast of aanvullend op HCA Utrecht.
- We kijken naar:

Algemene uitgangspositie regio Gooi en Vechtstreek	<ul style="list-style-type: none">• Brede welvaart index• Ondernemende ecosystemen• Weerbaarheid en wendbaarheid bij crisis
Arbeidsmarktpositie regio Gooi en Vechtstreek	<ul style="list-style-type: none">• Beroepsbevolking opbouw• Banenontwikkeling in de regio• Spanningsindicator• Opleidingsniveau• Innovatie in de regio (WBSO-bedrijven)

Brede welvaart (1)

Gooi en Vechtstreek kopgroep brede welvaart

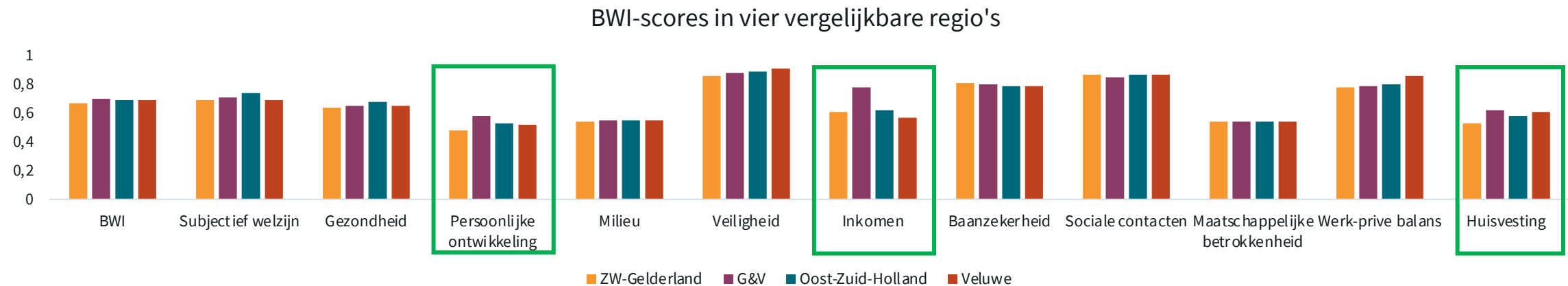
- De Brede Welvaartsindex (BWI) meet de combinatie van welvaart en welzijn. De figuur toont ranglijst en verschuiving op de ranglijst t.o.v. vorige versie van de ranglijst.
- De regio's Gooi en Vechtstreek en Utrecht zijn de twee regio's met de hoogste brede welvaart van heel Nederland. Deze regio's scoren vergelijkbaar op dezelfde elementen.
- Beide regio's kennen een gemiddeld hoogopgeleide bevolking en een grote woontevredenheid. Dat zorgt voor een hoge score op persoonlijke ontwikkeling en woontevredenheid.
- Andere groene regio's nabij grote steden, zoals Rivierenland, Oost-Zuid-Holland en de Veluwe scoren minder.



Brede welvaart (2)

Gooi en Vechtstreek en Utrecht kennen gelijke basiskenmerken

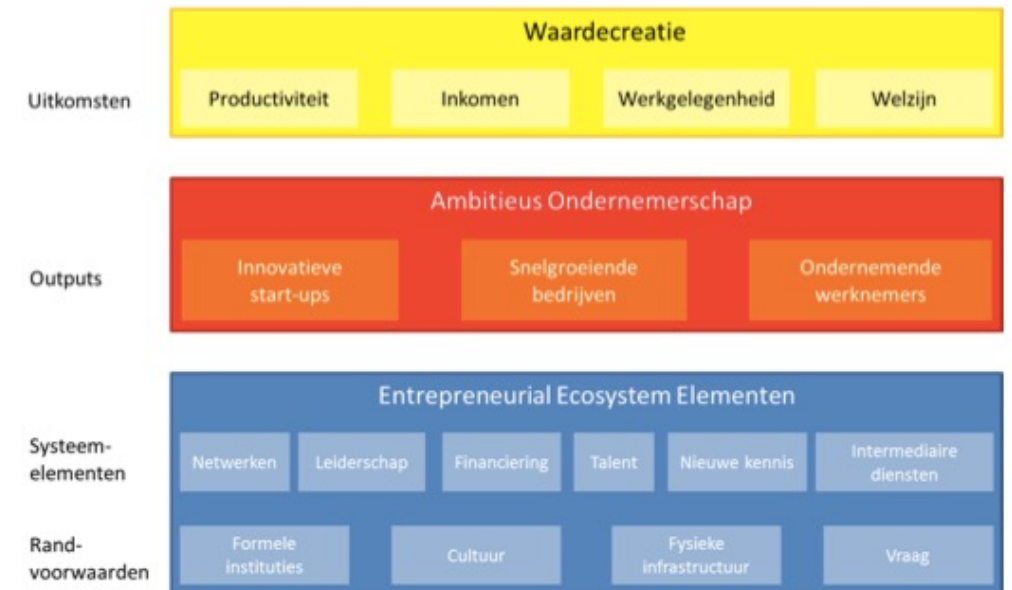
- Vergelijken met referentieregio's geeft context bij de scores. De referentieregio's zijn groenere regio's die rondom grote steden liggen. Economisch hebben de regio's niet noodzakelijkerwijs een gelijk profiel.
- De paarse scores zijn van Gooi en Vechtstreek. De scores zijn op het niveau van COROP-regio's.
- Positieve elementen in de brede welvaart zijn **persoonlijke ontwikkeling, inkomen en huisvesting**.
- Soortgelijke score geldt voor provincie Utrecht (*niet weergegeven in onderstaande figuur*).



Ondernemend ecosysteem (1)

Verandercapaciteit via ondernemend ecosysteem in je regio

- Benadering die economie beschouwt als een dynamisch netwerk van actoren en factoren
- Brengt in kaart hoe dat netwerk functioneert en wat er voor nodig is om het nog beter te laten functioneren.
- ‘Ondernemerschap’ als het proces waarbij individuen kansen identificeren en realiseren om nieuwe waarde te genereren.
- Het gaat hierbij over innovatie mogelijk te maken en dit laten renderen.
- Het focust op de rol van de context in het (on)mogelijk maken van ondernemerschap en uiteindelijk waardecreatie voor allen. Dit kan zijn in de vorm van productiviteit, inkomen, werkgelegenheid en/of welzijn.



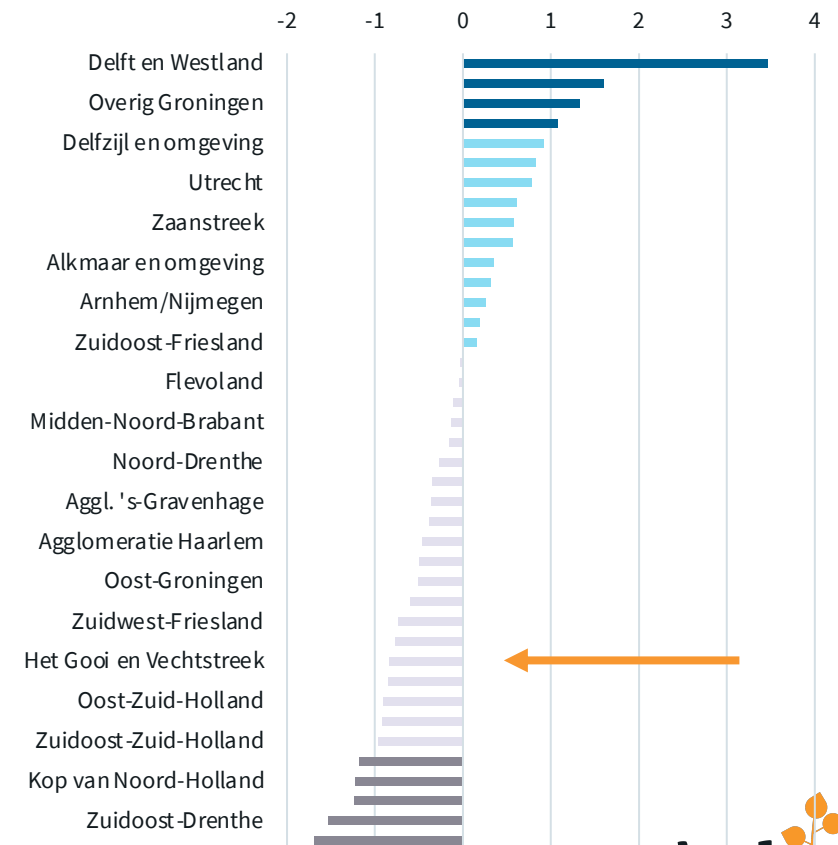
Ondernemend ecosysteem (2)

Ontwikkelingen in de kwaliteit van het ecosysteem zijn zorgelijk

- Brede welvaart is geen maat voor economische kracht.
- Een goed ecosysteem voor ondernemerschap is geen gegeven. Vruchtbare grond voor de economie moet vruchtbaar blijven.
- Ondernemend ecosysteem als verandercapaciteit voor je regio.
- Gooi en Vechtstreek is een van de grootste dalers op EE-index¹ van 2018-2020: een index gebaseerd op 10 indicatoren uit openbare bronnen. Score 1 is het gemiddelde van Nederland. De kleur is een maat voor de afwijking van het gemiddelde.
- Regio is kwetsbaar: niets doen betekent verder afbrokkelen van sterke positie.

	Gooi en Vechtstreek
Instituties	0,94
Cultuur	1,31
Infrastructuur	1,34
Vraag	1,02
Financiering	1,19
Talent	1,15
Kennis	0,89
Diensten	1,29
Netwerken	0,56
Leiderschap	0,83

Verandering EE Index 2018 - 2020



¹ De EE-index wordt 1x per twee jaar uitgebracht. Deze index van 2020 is gebaseerd op data uit 2018 en 2019.

Ondernemend ecosysteem (3)

Inzoomen op elementen kennis, talent en netwerken

- **Talent:** het aandeel mensen met veel menselijk kapitaal door opleiding.
Meten door: percentage hoogopgeleiden van de totale bevolking.
Een lagere score op de index 'talent' wijst op een gemiddeld lager opgeleide beroepsbevolking. Dit leidt doorgaans tot een minder wendbare economie.
- **Kennis:** Investerings in nieuwe kennis (loonkosten en machines voor R&D)
Meten door: Intensiteit (gemiddelde investering per bedrijf) en prevalentie (aantal bedrijven dat investering doet per 1.000 bedrijven)
Een lagere score op kennis betekent dat R&D in de regio achterblijft. Lagere R&D-uitgaven betekent een minder wendbare economie. Op dit moment trekken innovatie-intensieve bedrijven naar Amsterdam en Utrecht (zie pagina 45).
- **Netwerken:** Verbondenheid van bedrijven in kennisnetwerken.
Meten door: Aantal verbonden bedrijven per 1.000 bedrijven in innovatieprojecten, gemiddelde 3 jaar.
Innovaties buiten universiteiten om zijn vaker buiten de formele subsidiekanalen om en worden dus niet meegenomen in deze indicator. De afwezigheid van een grote kennisspeler in de regio verklaart dus deels de minder sterke indicator, maar betekent niet onomstotelijk dat er geen innovatieve kennis aanwezig is in het netwerk van Gooi- en Vechtstreek.

Nb: Vergelijking op deze elementen met vaak vergeleken regio Amersfoort is niet mogelijk, want Amersfoort valt onder COROP-regio Utrecht.

Ondernemend ecosysteem (4)

Empirische indicatoren voor ecosysteem-elementen:

Elementen	Beschrijving	Empirische indicator(en)	Bronnen
Formele instituties	De kwaliteit en efficiëntie van governance	Vier componenten: corruptie, recht, effectiviteit en verantwoording, in genormaliseerde score op provincieniveau	Quality of Government Survey 2019
Ondernemerscultuur	Waardering van ondernemerschap in de regio.	Nieuwe bedrijven opgericht per 1.000 inwoners	Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) 2018
Infrastructuur	Fysieke infrastructuur en positie van de regio.	Drie componenten: afstand tot hoofdweg, afstand tot treinstation en toegang tot vluchten (aantal passagiersvluchten binnen 90 minuten rijden).	Regional Competitiveness Index (RCI) 2019 + CBS 2018*
Vraag	Potentiële bestedingsruimte en vraag uit de markt.	Bruto regionaal product per hoofd van de bevolking.	CBS 2018
Netwerken	Verbondenheid van bedrijven in kennisnetwerken.	Aantal verbonden bedrijven per 1.000 bedrijven in innovatieprojecten (volginnovatie, H2020), gemiddelde 3 jaar.	Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO) 2016 – 2018
Leiderschap	Leiderschap die richting geeft aan collectieve actie.	Aantal penvoerende organisaties met een innovatieproject gevestigd in de regio per 1.000 bedrijven, gemiddelde over afgelopen 3 jaar.	RVO + CORDIS 2018
Talent	Het aandeel mensen met veel menselijk kapitaal door opleiding.	Percentage hoogopgeleiden van de totale bevolking	CBS 2018
Financiering	De toevoer en toegankelijkheid van kapitaal voor financiering nieuwe ondernemingen.	Intensiteit (gemiddelde investering per bedrijf) en prevalentie (aantal bedrijven die investering ontvangen per 1.000 bedrijven) op provincieniveau, gemiddelde over afgelopen 3 jaar.	Nederlandse Vereniging van Participatie-maatschappijen 2016 - 2018
Kennis	Investeringen in nieuwe kennis	Intensiteit (gemiddelde investering per bedrijf) en prevalentie (aantal bedrijven die investering doen per 1.000 bedrijven) van investering in loonkosten en machines voor R&D	RVO 2018**
Diensten	De toevoer en toegankelijkheid van diensten.	Percentage van bedrijfsvestigingen in de zakelijke dienstverlening.	CBS 2018

*Voor toegang tot verkeerswegen is data uit 2017 gebruikt

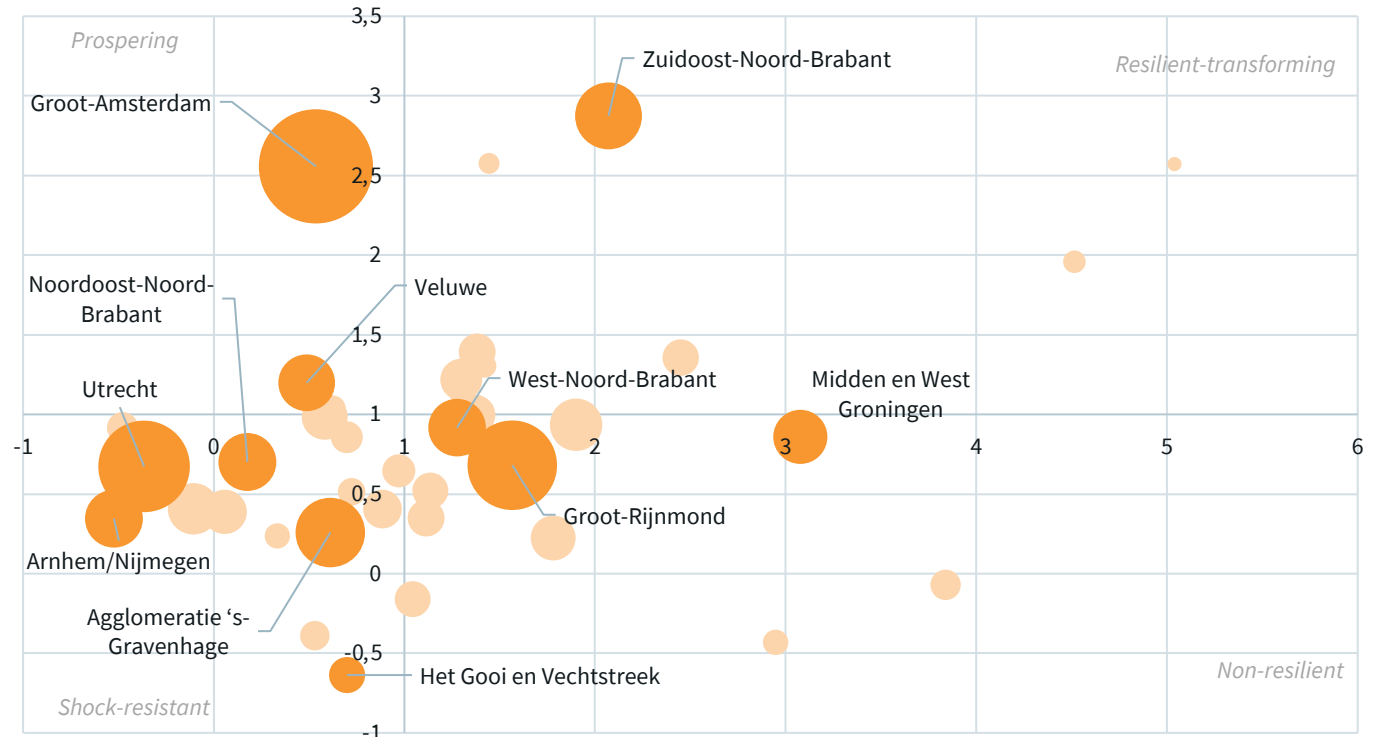
**Voor sommige subindicatoren onder dit element (investeringen in private R&D) is data uit 2017 gebruikt

Weerbaarheid & wendbaarheid (1)

Crisis brengt verschil aan het licht tussen *weerbare* en *wendbare* regio's

- **Verticale as:** relatieve groei tussen 2009 en 2014. G&V staat onderaan, dus relatief minst hard gegroeid in die periode. Gooi en Vecht is volgens deze maatstaf geen wendbare regio.
- **Horizontale as:** de mate waarin de regio geraakt is in de crisis van 2008. Gooi en Vecht scoort net onder waarde 1. Dit zegt dat de regio ongeveer even hard krimpt als de rest van Nederland. Dit betekent dat Gooi en Vecht een iets weerbaardere economie heeft dan elders in Nederland.
- Grootte van de bol geeft de grootte van de economie weer.

Sensitiviteit herstel 2009 - 2014



Noot: Regio's zijn in te delen in *Prospering* (regio's die niet direct geraakt worden en goed herstel doormaken), *Shock-resistant* (regio's die minder hard geraakt worden maar waar de groei post-recessie achterblijft op de nationale groei), *Non-resilient* (regio's die sterk geraakt worden door de schok en post recessie minder hard groeien) en *Resilient-transforming* regio's (Regio's die hard geraakt worden door de initiële schok, maar een hogere economische groei realiseren dan pre-recessie)

Weerbaarheid & wendbaarheid (2)

Toelichting en nuancering bij weerbaarheid en wendbaarheid

- De minder sterke positie op de economische groei tussen 2008 en 2014 is niet alleen te wijten aan een minder wendbare economie. We weten dat in dezelfde periode de mediasector bijna 2.000 mensen heeft moeten laten gaan en dat is voor een economie met de omvang van Gooi en Vechtstreek een groot verlies.
- In dezelfde periode zijn in de zorgsector veel banen verloren gegaan. Dat geeft een vertekening van het beeld. Bijna 2.000 banen zijn verdwenen, terwijl die banen nu weer terug lijken te komen.
- Niet alles kan worden verklaard door bovenstaande twee effecten (media en zorg). Het blijft belangrijk om te investeren in een innovatief ecosysteem, waardoor de economie wendbaar uit een volgende crisis kan komen. Door de kracht te vinden in het eigen regionale ecosysteem, verkleint de afhankelijkheid van grote steden Amsterdam en Utrecht.
- Dit model is gebaseerd op de kredietcrisis van 2008. Het geeft een inzicht in hoe de regio *toen* reageerde op de crisis en hoe weerbaar en wendbaar de regio toen was. De coronacrisis is fundamenteel anders. Het model is dus **geen** voorspeller voor hoe de regio zal reageren na deze crisis.

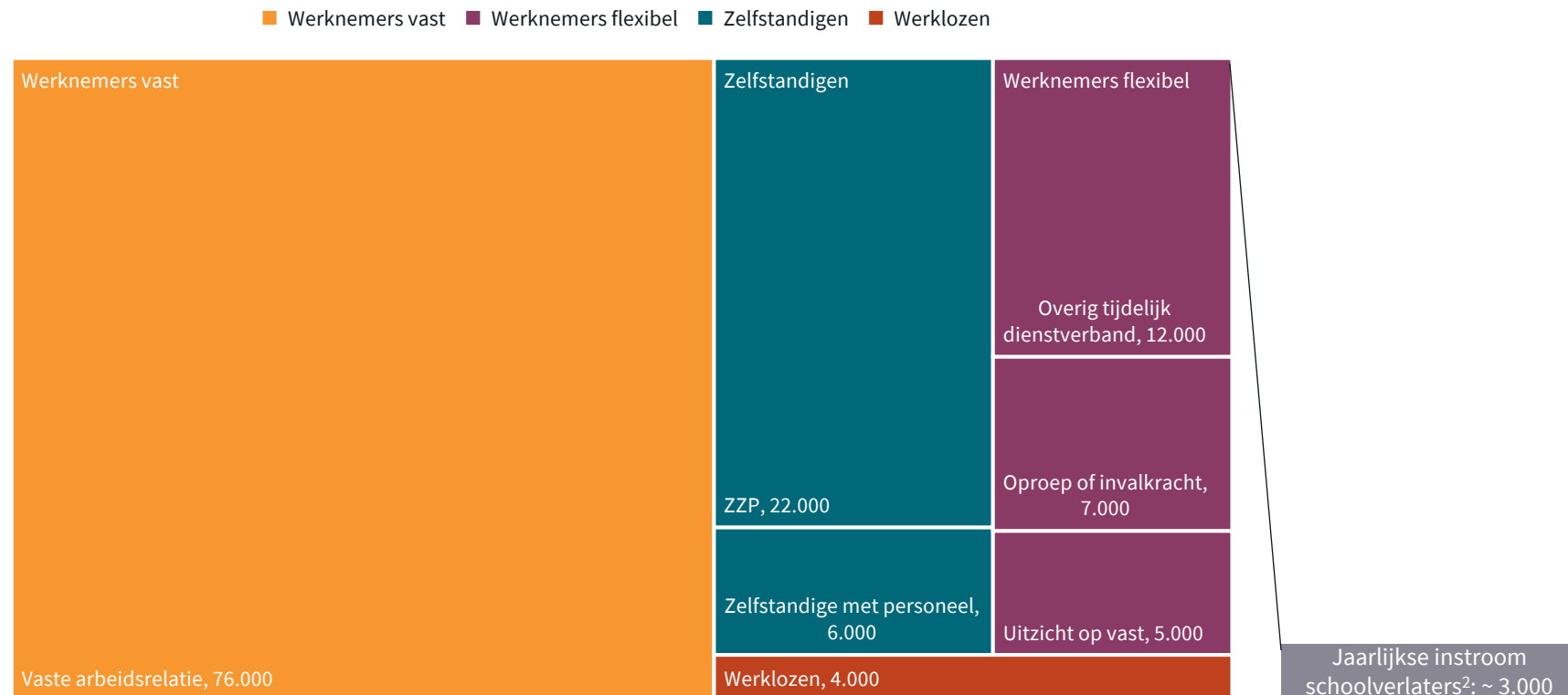
I. Beroepsbevolking en type banen

Beroepsbevolking in één oogopslag

Traditioneel arbeidsmarktbeleid gefocust op kleine groep van de bevolking

- Een HCA heeft tot doel economische vooruitgang te boeken door mensen optimaal in te zetten.
- Naast productiviteit en welvaart, gaat het ook om welzijnseffect van het hebben van een passende baan
- Totale beroepsbevolking in Gooi en Vechtstreek bestaat uit 132.000 inwoners, waarvan 4.000 werkloos.
- 76.000 inwoners hebben een vaste baan, 24.000 een flexibel contract. Verder zijn er 28.000 zelfstandigen. De instroomprognose uit initieel onderwijs is 3.000.

Blokkenschema beroepsbevolking Gooi- en Vechtstreek¹



Banenontwikkeling in de regio

HCA Utrecht geeft inzicht, context G&V maakt accenten zichtbaar

- Krimpsectoren in Gooi en Vechtstreek zijn andere krimpsectoren dan in Regio Utrecht.
- De karakteristieken van arbeidsmarkt Gooi en Vecht zijn goed zichtbaar.
- Deze weergave bevestigt de eerder genoemde ontwikkeling van banenverlies in de media- en zorgsector.

Nationale post met universele dienstverplichting
Verzekeringen (geen herverzekering)
Bouw van wegen, spoorwegen en kunstwerken

Groothandel in ICT-apparatuur
Groothandel in consumentenartikelen (non-food)

Krimpsectoren provincie Utrecht (2009-2019)

Sector	Ontwikkeling aantal banen tussen 2009 - 2019
Televisie-omroepen	-1085
Ziekenhuizen	-933
Geldscheppende financiële instellingen	-858
Productie en distributie van films en televisieprogramma's	-814
Huizen, dagverblijven voor niet-verstandelijk gehandicapten	-776

Krimpsectoren Gooi en Vechtstreek (2009-2019)

Spanning op de arbeidsmarkt

Hoewel banen anders ontwikkelen, overlappen kraptes grotendeels

- De kraptes op de arbeidsmarkt zijn in Gooi en Vechtstreek grotendeels gelijk aan de kraptes in Regio Utrecht.
- De kraptes in de zorg zijn nóg groter in Gooi en Vechtstreek.
- Net als in de rest van Nederland zijn de technische functies het moeilijkst in te vullen.

Gooi- en Vechtstreek		
Beroep	Indicator	Typering
Gespecialiseerd verpleegkundigen	58,9	zeer krap
Verpleegkundigen (mbo)	27,2	zeer krap
Databank- en netwerkspecialisten	6,9	zeer krap
Ingenieurs (geen elektrotechniek)	6,9	zeer krap
Vrachtwagenchauffeurs	5,6	zeer krap
Medisch praktijkassistenten	5,4	zeer krap
Machinemonteurs	4,9	zeer krap
Schilders en metaalspuiters	4,8	zeer krap
Managers detail- en groothandel	4,7	zeer krap
Verzorgenden	4,5	zeer krap
Leerkrachten basisonderwijs	4,2	zeer krap

Utrecht		
Beroep	Indicator	Typering
Bouwarbeiders afbouw	24,2	zeer krap
Verpleegkundigen (mbo)	21,0	zeer krap
Machinemonteurs	19,6	zeer krap
Loodgieters en pijpfitters	19,0	zeer krap
Laboranten	16,1	zeer krap
Productieleiders industrie en bouw	15,2	zeer krap
Elektriciens en elektronicamonteurs	13,5	zeer krap
Gespecialiseerd verpleegkundigen	11,4	zeer krap
Elektrotechnisch ingenieurs	11,2	zeer krap
Ingenieurs (geen elektrotechniek)	10,4	zeer krap
Transportplanners en logistiek medewerkers	10,1	zeer krap

Verwachte groei per sector (pre-corona)

Op industrie en landbouw na, werd voor alle sectoren groei verwacht

- Deze tabel laat de procentuele groei in vraag naar nieuwe arbeidskrachten zien, die ontstaat door groei van de werkgelegenheid. Deze tabel is een voorspelling¹, die is opgesteld voordat de coronacrisis toesloeg, maar laat wel goed zien welke sectoren er in welke regio de meeste arbeidskrachten nodig zullen hebben tot en met 2024¹. Deze weergave geeft geen informatie over tekorten in bepaalde beroepsgroepen, die immers wordt bepaald in verhouding met het aanbod.
- De industrie in Gooi- en Vechtstreek was al ondervertegenwoordigd in arbeidsplaatsen, maar tot en met 2024 zal in al zijn vormen het aantal arbeidsplaatsen afnemen; in de chemische industrie, in de metaalindustrie, in de overige industrie en het daaraan gelieerde vervoer en opslag. Bouwnijverheid is de sterkst groeiende sector, gevolgd door sectoren zorg en welzijn. Over het algemeen was de voorspelling voor de crisis dat bijna alle sectoren zouden groeien.

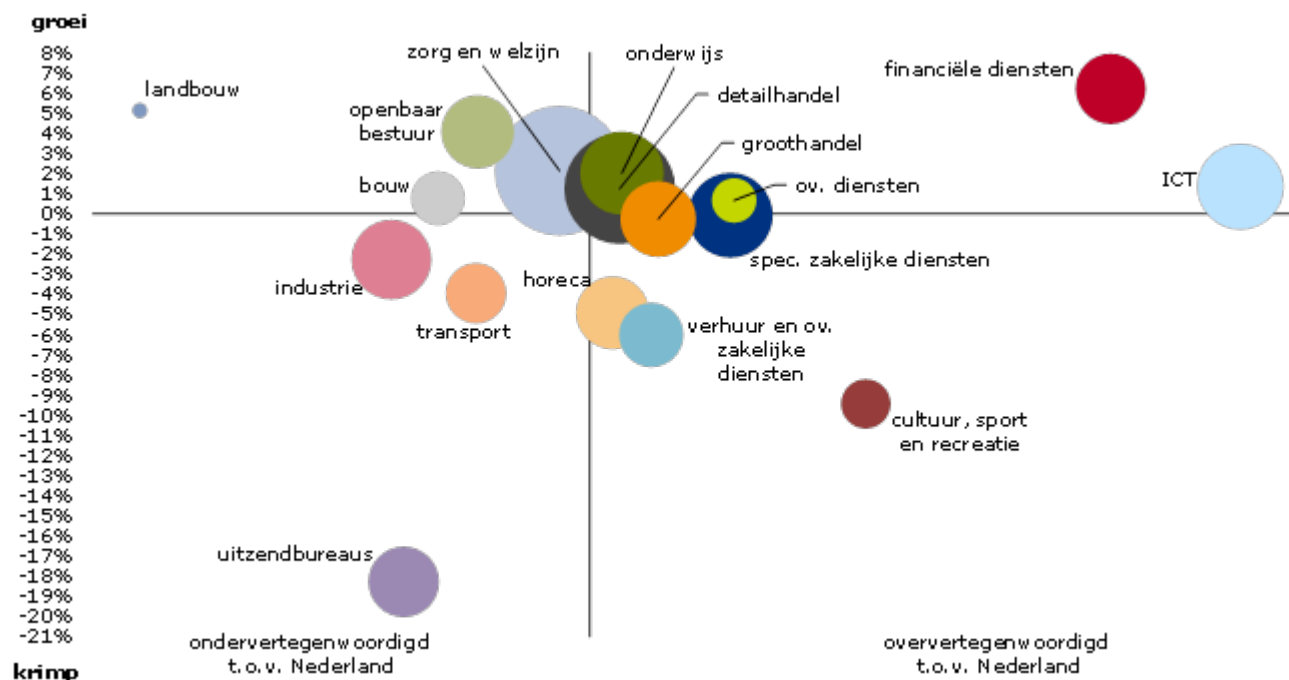
Groeï arbeidsplaatsen 2018-2024 (voor corona)	Gooi en Vechtstreek		Midden-Utrecht
	Amersfoort	Vechtstreek	Utrecht
Bouwnijverheid	15%	15%	11%
Chemische industrie	-3%	-11%	-6%
Cultuur sport en recreatie	10%	3%	8%
Detailhandel	5%	5%	5%
Energie	0%	0%	-3%
Financiële dienstverlening en onroerend goed	-3%	3%	6%
Groothandel	2%	1%	-1%
Horeca	8%	6%	10%
Informatie en communicatie	19%	11%	18%
Landbouw, bosbouw en visserij	0%	0%	-9%
Metaalindustrie	0%	-6%	-4%
Onderwijs	2%	1%	0%
Openbaar bestuur en overheidsdiensten	-1%	0%	10%
Overige dienstverlening, huishoudens en extraterritoriale organisaties	9%	1%	7%
Overige industrie	-1%	-6%	-5%
Specialistische zakelijke dienstverlening	7%	9%	10%
Verhuur en overige zakelijke dienstverlening	9%	10%	10%
Vervoer en opslag	-4%	-5%	-2%
Voedings- en genotmiddelenindustrie	15%	0%	1%
Welzijn	14%	10%	12%
Zorg	17%	12%	15%
Totaal	7%	6%	8%

¹Bron: ROA, 2018. *Arbeidsmarktregio's apart vermeld.*

Groei banen

Sterke groei in fin. diensten en zorg, dempt krimp in andere sectoren

- In Regio Gooi en Vechtstreek blijft de werkgelegenheid stabiel. De groei van zorg & welzijn en financiële diensten dempen de afname van werkgelegenheid in de uitzendbranche en de horeca.
- De media & entertainment – sector is terug te vinden in de hoge concentratie Cultuur, Sport en Recreatie en in de ICT-sector. Deze zijn dan ook oververtegenwoordigd in vergelijking met Nederland.
- Naast de media & entertainment – sector kent de regio in vergelijking met de rest van Nederland een vrij ‘regulier’ verdeelde sectorstructuur.

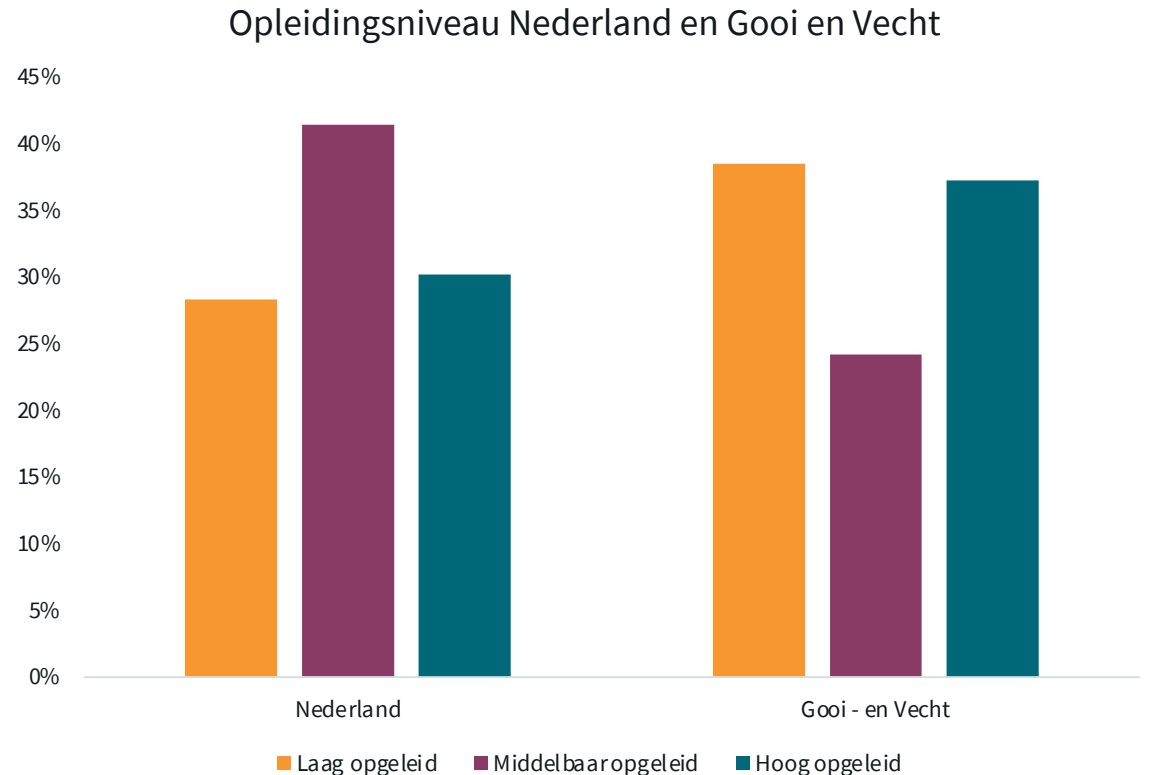


II. Polariseringstrend in Gooi en Vechtstreek

Gepolariseerd qua opleidingsniveau

Gooi en Vechtstreek is qua opleidingsniveau een regio van extremen

- De regio Gooi en Vecht kent qua opleidingsniveau twee extremen:
 1. Er zijn meer laagopgeleide inwoners dan gemiddeld
 2. Er zijn meer hoogopgeleide inwoners dan gemiddeld
- De middelbaar opgeleide groep is zeer klein in de regio. Dit geeft een ander beeld dan Nederlands gemiddelde.
- Naarmate opleidingsniveau daalt neemt reisbereidheid voor een baan af. Alleen een focus op banen voor hoogopgeleiden doet geen recht aan de vraag in werkgelegenheid van een groot deel van de bevolking van Gooi- en Vechtstreek; de groep die juist op zoek is naar een baan binnen de regio en niet daarbuiten.



Gepolariseerd qua banen

Aantal banen op hoog niveau groeit, aantal banen op laag niveau krimpt

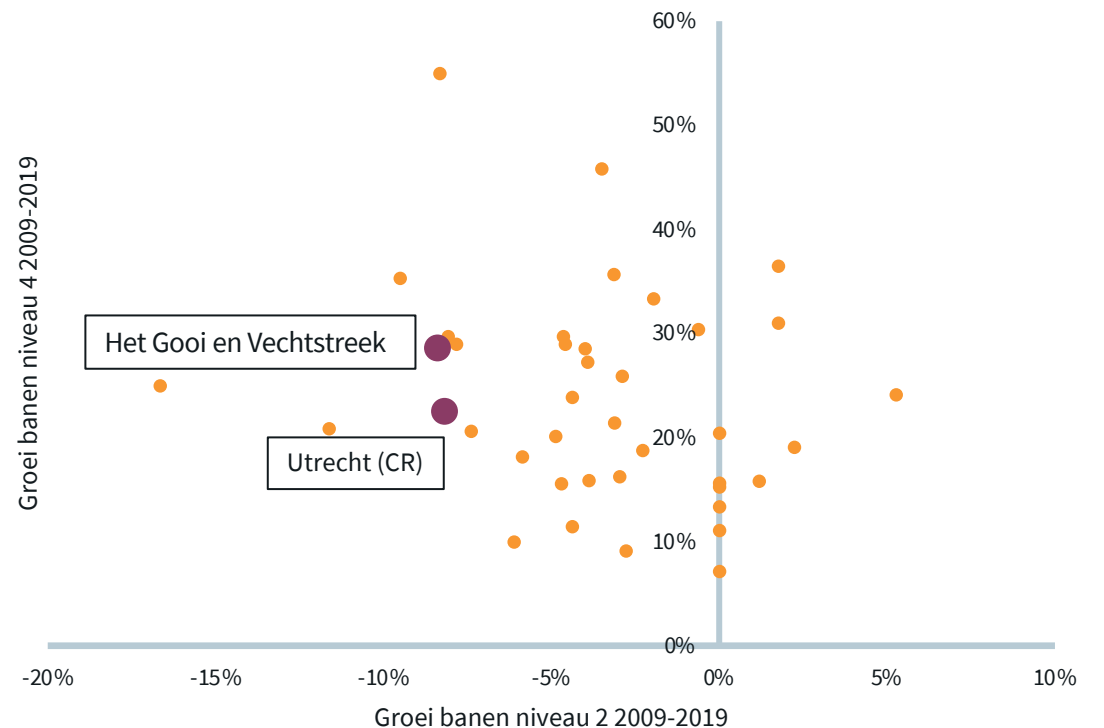
- De ontwikkeling de beroepsbevolking vinden we terug in het type banen in de regio. De polariseringstrend lijkt alleen maar sterker te worden.
- De bijgaande grafiek laat twee dingen zien:
 1. De banen op ISCO-niveau 2 nemen in de regio alleen maar verder af. Er zijn geen mogelijkheden voor de groep lager opgeleiden om te werken laat staan door te groeien op de arbeidsmarkt.
 2. De banen op ISCO-niveau 4 groeien.

Het groeiende verschil in beschikbaarheid van banen zorgt voor een grotere polarisering op de arbeidsmarkt.

ISCO-niveau 1: Basisonderwijs
ISCO-niveau 2: VMBO, MBO, havo/VWO
ISCO-niveau 3: Kort-HBO, Associate Degree
ISCO-niveau 4: HBO/WO Bachelor, Master

ISCO-niveaus

Polarisering arbeidsmarkt per COROP-regio

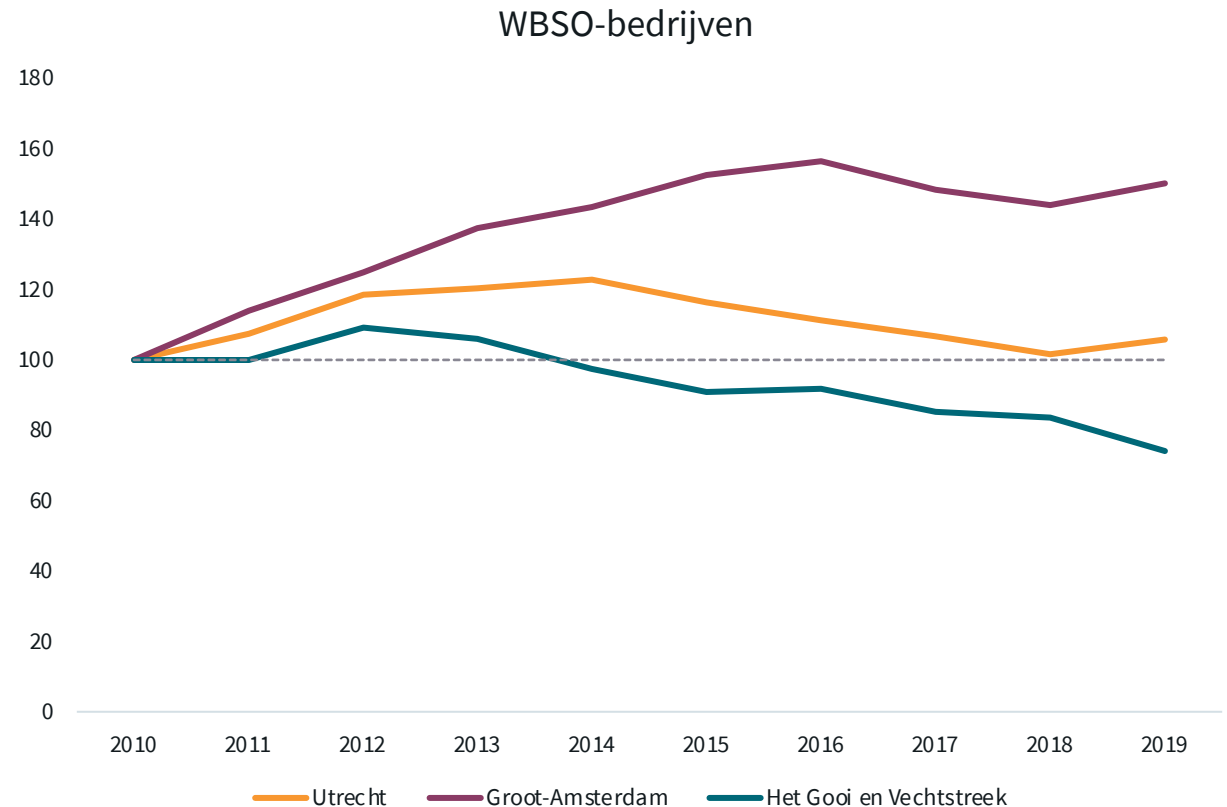


III. Innovatie trekt de regio uit

Innovatie in de regio

Innovatie trekt de regio uit

- We weten dat veel hoogopgeleiden in de regio wonen, maar ook dat veel van deze mensen in regio's Amsterdam en Utrecht werkzaam zijn.¹
- De trek naar omliggende regio's wordt steeds meer en we kunnen zien dat met name de innovatieve bedrijven de regio uittrekken.²
- Als bedrijven weggaan is triple helix samenwerking in de regio moeilijk(er) te realiseren.
- Door innovatie kunnen onder andere de ecosysteemelementen **kennis** en **talent** worden versterkt

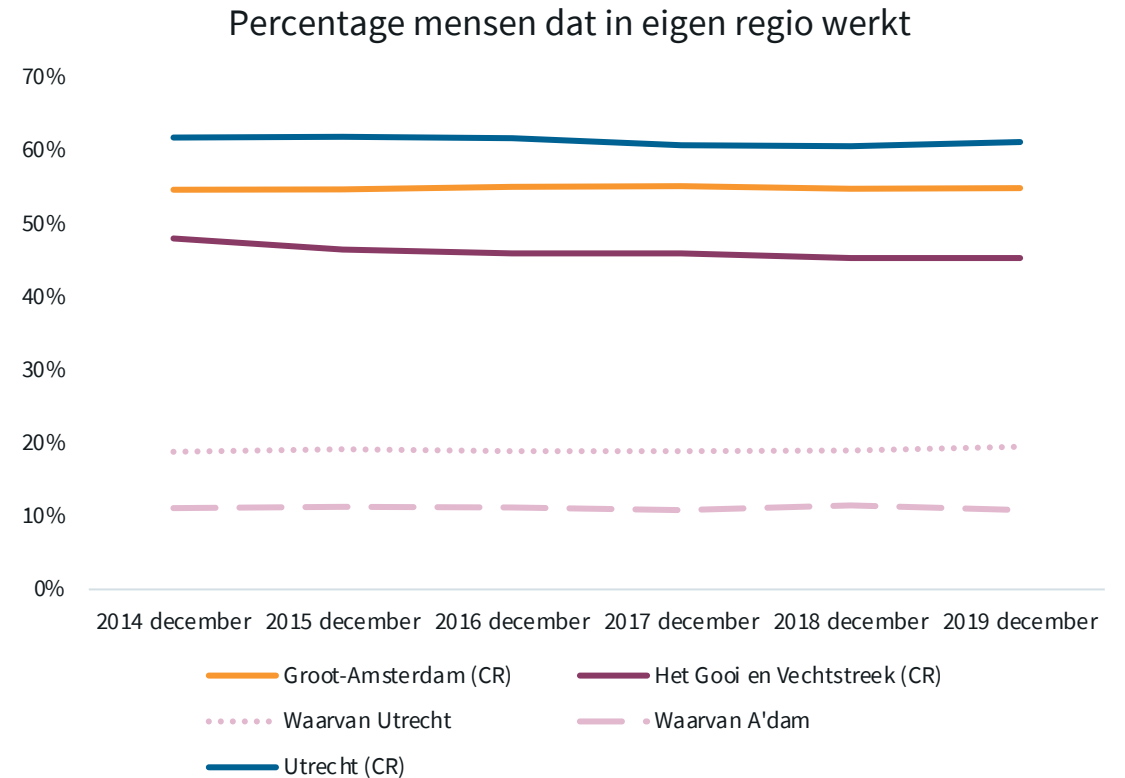


*IV. Woonplaats in plaats
van werkplaats*

Pendelen

Gooi en Vecht in steeds mindere mate een werkregio

- Inwoners van de regio Gooi en Vechtstreek werken significant vaker buiten de eigen regio.
- In vergelijking met grootstedelijke regio's in de buurt (Utrecht en Amsterdam) is dit verschil behoorlijk.
- Hoewel langzaam, neemt het aantal mensen dat in de regio werkt steeds verder af. Deze cijfers bevestigt het gevoel dat de wegtrekkende pendel groter begint te worden.
- Gooi en Vechtstreek wil een woon- en werkregio zijn. De regio wil evenveel banen als aantal mensen in de beroepsbevolking hebben (factor 1).¹



*V. Arbeidsmarktinterventies
Gooi en Vechtstreek*

Analyse van interventies op de arbeidsmarkt

Potentie voor arbeidsmarktinterventies in techniek en energie/duurzaamheid

- Samen met regionale partners zijn arbeidsmarktinitiatieven in en voor Regio Gooi en Vechtstreek verzameld
- De initiatieven worden weergegeven per arbeidsmarkttransitie en sector waarop zij zich richten
- De matrix waarin arbeidsmarktinitiatieven worden geploteerd maakt witte vlekken inzichtelijk
- Afgaande op deze analyse lijkt in de sector Techniek weinig te gebeuren qua arbeidsmarkttransities
- In de sector zorg en welzijn gebeurt opvallend veel in van werk naar werk transitie.
- ICT en Media zijn duidelijk de sector waarbinnen de meeste initiatieven worden ondernomen; alle arbeidsmarkttransities worden aangestipt.
- In de sector energietransitie/duurzaamheid wordt vooral ingezet op werkloosheid -> werk; de andere arbeidsmarkttransities blijven achter.
- In het initiatief 'Gooi en Vechtstreek werkt door' kan in het bijzonder worden gekeken naar uitwisseling tussen werkgevers naar energietransitie/duurzaamheid en techniek.

Arbeidsmarktinitiatieven

Veel interventies op werkloosheid en onderwijs, weinig gericht op werk naar werk of LLO

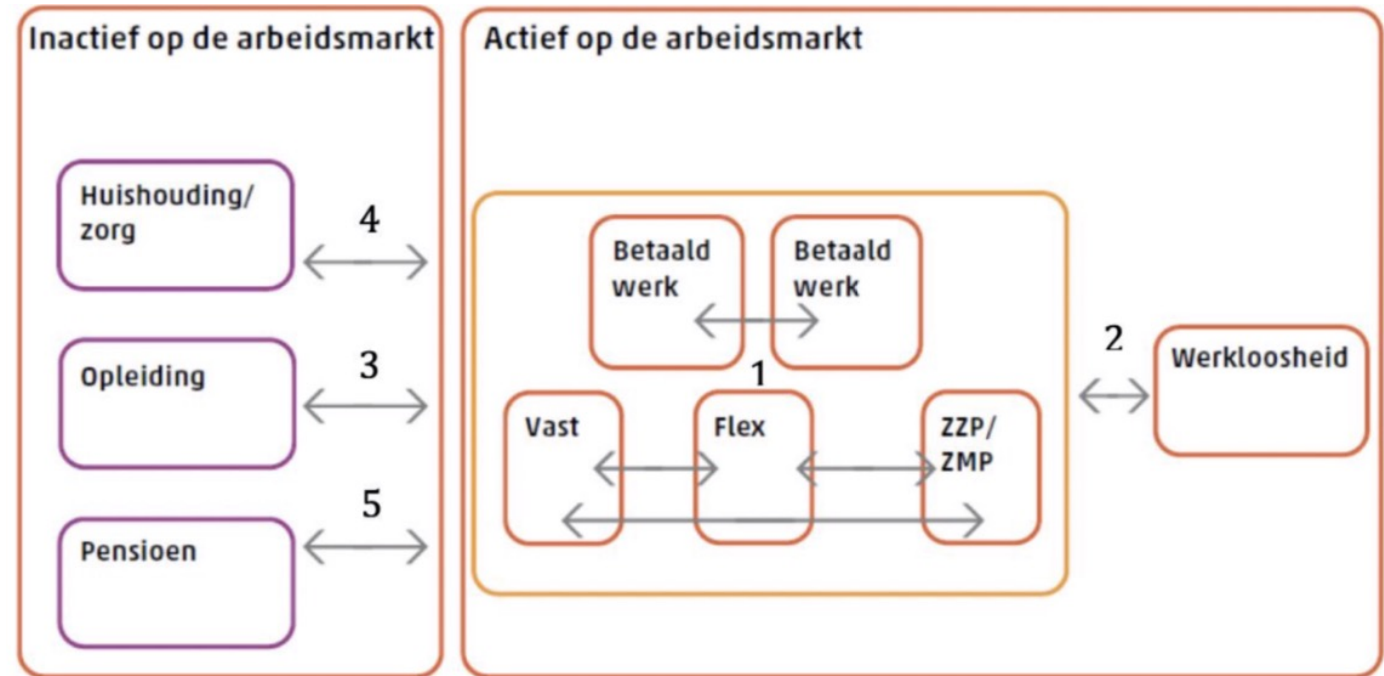
1. Leerwerkloket
2. Mobiliteitscentrum "Gooi en Vechtstreek werkt door"
3. Werkgeversservicepunt (WSP)
4. WSP Werkgelegenheidsprojecten
5. Het Gooi on Stage (vmbo)
6. Digitale paskamer
7. Sterk Techniekonderwijs (STO)
8. Beroepshavo
9. Energy2Work (Pilot energietransitie)
10. Recycling Hout Ontwikkeltraject
11. De Gooise Waardebox Ontwikkeltraject
12. SPOT 035 (digitalisering MKB)
13. CoderDojo
14. Make IT Work
15. Mediabooster Media Perspectives
16. Stichting BEE Ideas (IT-instroomproject)
17. Bijscholing media en ICT-professionals in artificial intelligence
18. Ontwikkeling mbo-opleiding e-sports
19. Ontwikkeltraject Junior AI Operator
20. Zorgstart
21. Team ROC IT
22. Mediatechnologie mbo/NEP
23. Be an Engineer
24. Wij(k)leerbedrijf
25. Taalvaardigheidstrajecten Perspectief op Werk
26. GGZ samenwerking
27. Servicepunt Techniek Utrecht

NB: Enkele initiatieven zijn niet in deze lijst opgenomen omdat ze niet meer bestaan of niet/nauwelijks in Regio Gooi en Vechtstreek actief zijn. Dit zijn: House of Skills, Skillspaspoort, Innovation Day, Topklas Digital Design, Utrecht NU Digitaal, Transferpunt Zorg & welzijn, Techconnect.

Arbeidsmarktmobiliteit; transitie

Transities op de arbeidsmarkt

- Transitioneel arbeidsmarktmodel van CBS naar Schmid (1998) als basis.
- Denken in transitie helpt om situatie te duiden en interventies aan te merken.
- Vijf soorten transitie:
 - 1) Van werk naar werk
 - 2) Tussen werkloosheid en werk
 - 3) Tussen scholing en werk
 - 4) Tussen inactiviteit en werk
 - 5) Tussen werk en pensionering
- We richten ons vooral op transitie 1, 2, 3.



	Techniek	Zorg & welzijn	ICT en Media Digitale vaardigheden	Energietransitie / duurzaamheid	Overige
Onderwijs naar werk	<ul style="list-style-type: none"> Sterk Techniek Onderwijs 		<ul style="list-style-type: none"> E-sports MBO CoderDojo (bibliotheek) Topklas Digital Design (2014-2018) Mediatechnologie (MBO i.s.m. NEP) Team Roc IT (mbo i.s.m. Linden IT) XR Lab 		<ul style="list-style-type: none"> Leerwerkloket Beroepshavo VMBO/Gooi On Stage
Werkloos naar werk		<ul style="list-style-type: none"> ZorgStart 	<ul style="list-style-type: none"> Ontwikkeltraject Junior AI operator BEE Ideas Make IT Work 	<ul style="list-style-type: none"> Energy2Work (Pilot energie) Bouw/install Recycling Hout Ontwikkelproject Gooise Waardenbox 	<ul style="list-style-type: none"> WSP GGZ en W&I Taalvaardigheidsprojecten PoW
Werk naar werk		<ul style="list-style-type: none"> Transferpunt Zorg en Welzijn Zorgstart (regio, onderwijs en zorginstellingen) Wij(k)leerbedrijf 	<ul style="list-style-type: none"> Omscholing AI Media Perspectives Make IT Work Mediabooster (2018/2019) Utrecht Nu Digitaal (retail/horeca) (LLO) SPOT 035 (breed MKB) (LLO) Mediabooster (2018-2019) (LLO) 		<ul style="list-style-type: none"> Gooi en Vechtstreek werkt door
Alle transities	<ul style="list-style-type: none"> Servicepunt Techniek Utrecht 				<ul style="list-style-type: none"> House of Skills Skillspaspoort Digitale Paskamer Mobiliteitscentrum

4. Proces- verantwoording

Stap 1 en 2 t/m april 2021:

Febr
Mrt

Stap 1: Arbeidsmarktanalyse:
Inzichten in banen, beroepen en
bedrijfsvestigingen. Specifiek
voor Regio Gooi en Vechtstreek.

Mrt

Stap 2: Verzamelen en ordenen
van arbeidsmarkt-initiatieven in
Gooi en Vechtstreek

Mrt

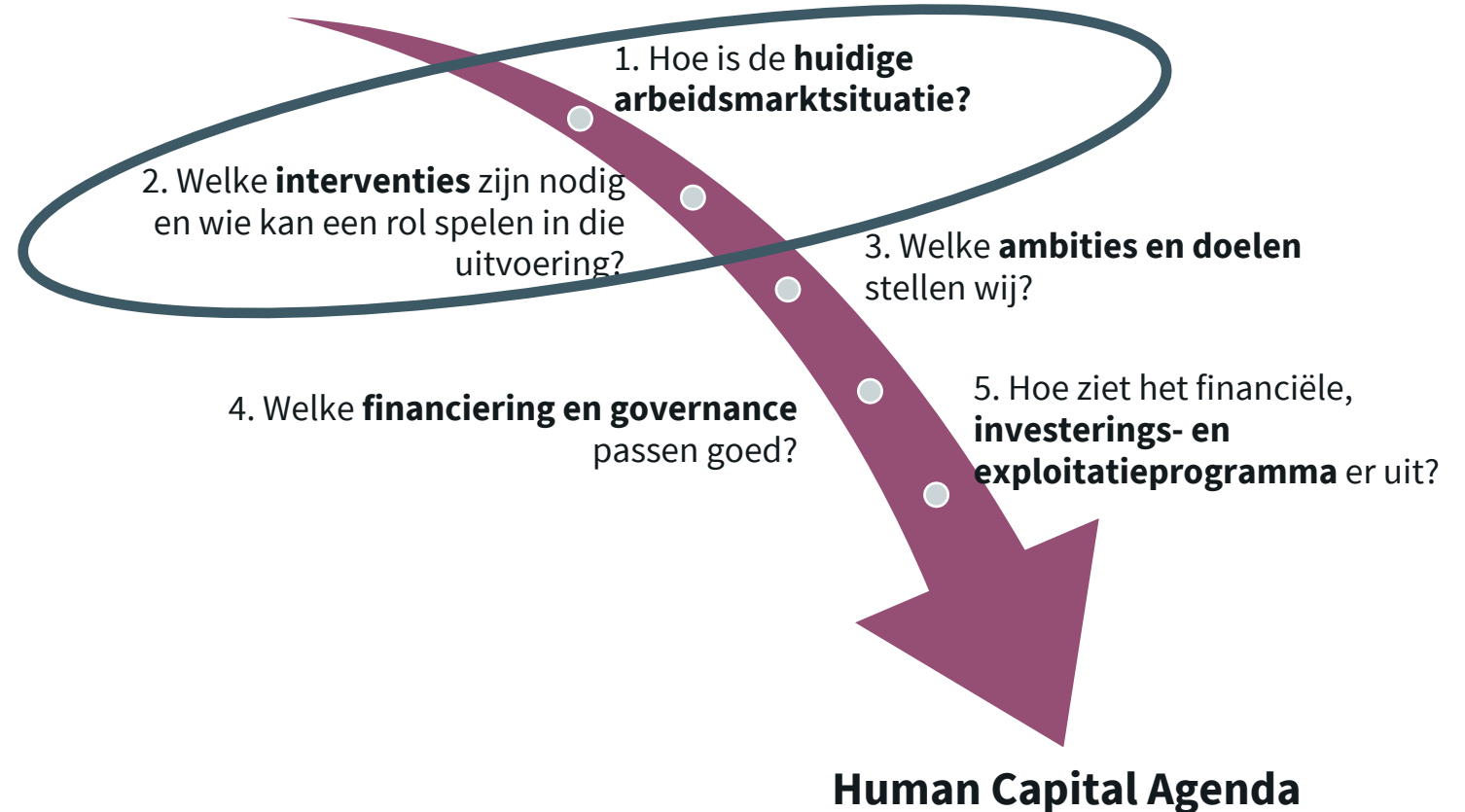
Werk sessie 23 maart
Verdiepend gesprek bij de cijfers

Apr

Werkkamer 8 april
Presentatie van analyses
(arbeidsmarktsituatie en
initiatieven). Bepalen
vervolgstappen en invulling.

Vijf stappen om te komen tot een HCA:

Arbeidsmarktbeleid



Processtappen

Onderdeel	Moment	Toelichting
Analyse		
Startgesprekken	januari	Diverse gesprekken over doel en inhoud van de analyse
Overzicht bestaande analyses	februari	Verzamelen van andere onderzoeken en analyse. O.a. Analyse werklocaties Gooi en Vechtstreek (Ecorys, september 2020) en analyse HCA Regio Utrecht.
Feiten en kengetallen	maart	Analyses Gooi en Vecht: wat valt op in de situatie voor Gooi en Vecht?
Initiatieven en programma's	maart, april	Quick scan van bestaande initiatieven in relatie tot 'definitie' arbeidsmarktinitiatief en type arbeidsmarkttransitie dat centraal staat.
Tussentijdse werksessie	23 maart 2021	Gesprek over de eerste beelden: welke informatie spreekt vooral aan?
Oplevering	8 april	In de Werkkamer presenteren we hoofdlijnen uit de analyse en inzichten daaruit voor vervolg.
Regionaal overleg	13 april	Regionaal ambtelijk overleg economie & participatie
Regionaal overleg	19 april	Regionaal ambtelijk overleg economie & participatie

Positionering

Positionering en keuze

- Op veel fronten laat de situatie in Gooi en Vechtstreek dezelfde uitgangspositie zien als breder in Regio Utrecht.
- De vier structurele ontwikkelingen zijn ook in Gooi en Vechtstreek zichtbaar.
- Er zijn analyses die accenten leggen op Human Capital behoefte in Gooi en Vechtstreek: neem de polariseringstrend en innovatie.
- Gegeven deze inzichten, zijn de volgende mogelijkheden voor vervolg HCA Gooi en Vechtstreek te overwegen:

Optie	Naam	Inhoud
1.	Solistisch ambitieus	Gooi en Vechtstreek ontwikkelt een geheel eigen HCA met nieuwe ambities en onderbouwde en gekwantificeerde doelstellingen.
2.	Coöperatief strategisch	Gooi en Vechtstreek neemt duidelijk positie in groter geheel van HCA Regio Utrecht en draagt bij en lift mee op ambities en doelstellingen. We gaan graag samenwerkingen aan met MRA/Noord-Holland.
3.	Operationeel arbeidsmarktbeleid	Continueren van initiatieven in de huidige vorm. Er wordt geen nieuwe dynamiek of lange termijn strategie toegevoegd.

HCA Gooi en Vechtstreek

Positie en bijdrage Gooi en Vechtstreek in HCA Regio Utrecht

- Regio Gooi en Vechtstreek kan er voor kiezen om op alle drie de ambities en bijbehorende doelstellingen een bijdrage te leveren, bijvoorbeeld naar rato van de omvang beroepsbevolking.
- Een andere optie is dat Regio Gooi en Vechtstreek inzet op een of meer van de drie ambities van HCA Regio Utrecht.
- De tabel hieronder presenteert in de meest rechter kolom een gedachte-experiment voor het mogelijke aanbod van Gooi en Vechtstreek aan de kwantitatieve doelen van HCA Regio Utrecht. Deze inschatting is naar rato van beroepsbevolking.

Ambitie	Doelstelling 7 jaar	Doelstelling per jaar	Aandeel Gooi en Vechtstreek ¹
1. In Regio Utrecht vinden soepele en veilige transitie plaats naar beroepen met tekorten en groeipotentie	73.500 in 7 jaar	10.500 extra transitie per jaar.	1.575 extra transitie per jaar.
2. In Regio Utrecht is Leven Lang Ontwikkelen voor iedereen vanzelfsprekend.	Meer dan 600.000 extra deelnemers	85.700 extra deelnemers per jaar.	12.855 extra deelnemers per jaar.
3. De beroepsbevolking van Regio Utrecht is digitaal vaardig	112.000 personen	16.000 personen per jaar.	2.400 personen per jaar.

Volgende stappen

Route hierna zou kunnen bestaan uit verschillende elementen

- Regio Gooi en Vechtstreek heeft nu een beter beeld van haar uitgangspositie.
- In het licht van analyse en inzichten heeft de regio scherper in beeld welke betekenis de ambities/doelstellingen van HCA Regio Utrecht hebben voor Gooi en Vechtstreek.
- De ingezette lijn van gesprekken over arbeidsmarktbeleid vanuit economische en sociale invalshoek kan worden voortgezet. Regio Gooi en Vechtstreek werkt op die manier verder aan de regionale uitgangspositie of regionale verhaallijn.
- In de Media & ICT sector wordt op alle arbeidsmarkttransities ingezet in de regio Gooi en Vechtstreek. Er is potentie voor arbeidsmarktinterventies in sectoren techniek en energie & duurzaamheid. Verken aanwezige of nieuwe publiek-private samenwerkingen in de regio.
- Benut de informatie over sectoren en type banen/niveaus in het richten en kaderen van 'van werk naar werk' interventies.



Colofon

Auteurs

Laurens de Kok
Corine Bos

laurens.dekok@birch.nl
corine.bos@birch.nl

Met input van

Marlies van der Molen
Marijn den Uijl
Lotte Volz
Henriët Wery

Regio Gooi en Vechtstreek
Regio Gooi en Vechtstreek
Gemeente Hilversum
UWV Amersfoort en Gooi en Vechtstreek

Over Birch

‘Wij denken altijd in netwerken en ecosystemen’. Dat zeggen we over ons zelf. Gelukkig, en belangrijker: onze [opdrachtgevers](#) herkennen dat in ons en in onze aanpak.

Samenwerking

Overheidsorganisatie, kennisinstelling en bedrijf; iedere organisatie zoekt naar impact voor burgers, docenten, studenten, klanten, medewerkers. Wij geloven dat samenwerken daarvoor een van de belangrijkste succesfactoren is. Daarom helpen wij partijen om hun samenwerking tot een succes te maken: zichtbaar, merkbaar en toetsbaar.